

УДК 658. 5

Сергій Олександрович ТКАЧЕНКО,

завідувач кафедри соціальних та економічних дисциплін факультету № 2
Харківського національного університету внутрішніх справ; кандидат економічних наук, доцент

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5816-4185>

Андрій Сергійович ДЯДІН,

доцент кафедри соціальних та економічних дисциплін факультету № 2
Харківського національного університету внутрішніх справ; кандидат економічних наук

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2277-2795>

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Формування рішення про розвиток і вихід на новий ринок, вибір форм і методів здійснення діяльності, визначення цінової політики й каналів розподілу для досягнення максимальної ефективності рішень повинні здійснюватися у взаємозв'язку із єдиним процесом розробки й реалізації стратегії розвитку підприємства, тобто процесу стратегічного планування.

Провідні дослідники системи стратегічного управління, характеризують стратегічне планування як процес концентрації можливостей суб'єкта, адаптації продукції і діяльності з метою задоволення потреб споживачів з метою мінімізації можливих ризиків.

Окремо, систему стратегічного управління можна визначити як комплекс заходів, що включає облік і контроль, формалізовану процедуру створення інтегрованої системи прийняття рішень, а саме як певний перелік інструментів, що використовуються при формуванні стратегії життєдіяльності суб'єкта.

Таким чином, ми можемо говорити, що стратегічне планування – це процес розробки й обґрунтування переліку заходів, процедур і результатів, що формуються на основі наявних ресурсів і балансу інтересів діяльності на ринках і дозволяє з мінімальними втратами здійснювати діяльність в умовах невизначеності.

Слід наголосити, що стратегічне планування є складовою стратегічного управління. З іншого боку, стратегічне планування є інструментом, пов'язаним з визначенням цілей і завдань підприємства і їх досягненням, з підтримкою низки взаємин між організацією і оточенням, які відповідають внутрішнім можливостям і дозволяють добиватися визначених цілей, залишаючись сприйнятливою до вимог зовнішнього середовища.

Особливостями процесу стратегічного управління є: складність опису об'єктів аналізу і неможливість повного опису об'єктів аналізу, внаслідок чого переважають недостатньо структуризовані завдання; суттєвий ступінь невизначеності результатів при реалізації рішень; висока трудомісткість і тривалість процесу аналізу, що вимагає значних витрат і використання висококваліфікованих фахівців.

На практиці, наявність особливостей приводить до того, що підприємства відрізняються один від одного як у частині підходів до розробки, так і реалізації стратегії.

Таким чином, в основу методичних домінант розробки й реалізації стратегії розвитку підприємств, варто взяти принципи універсальності й системності, що обумовлено взаємодією системи стратегічного планування й розвитку підприємства, а також системність аналізу факторів внутрішнього середовища підприємства.

При цьому, особливого значення набуває нематеріальна складова розвитку суб'єкта, що визначає надання споживчої цінності, включаючи клієнтську складову, технології й організаційну культуру управління, яка в свою чергу визначає інфраструктурні потреби із забезпечення довгострокового розвитку й основні критерії вдосконалення організаційних процедур.

УДК 331. 103. 3

Анастасія Сергіївна УСТІЛОВСЬКА,

викладач кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9297-7614>

ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД У МЕТОДАХ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Як відомо, одним із основних ресурсів та джерелом отримання вигод для підприємства є його персонал. Належне його функціонування в цілому, не можливе без впливу з боку керівництва, що й стало запорукою створення системи управління персоналом. Комплексне поняття «управління персоналом» вказує на те, що процес впливу на працівників можливий лише з використанням спеціальних засобів і методів. У сучасних умовах господарювання досить актуальними стають радикально нові, інноваційні методи управління, до яких також відносять праксеологічний підхід. До традиційних методів управління персоналом з огляду на праксеологічний підхід доцільне введення ще однієї складової «методи формування ефективної поведінки персоналу». Останнім часом інноваційні методи управління персоналом об'єднують в персонал-технології, (1).

- персонал-технології позикової праці;
- навчальні персонал-технології;
- персонал-технології підбору та найму персоналу;
- персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу;
- персонал-технології контролю праці персоналу;
- інформаційні персонал-технології.

Технологія – сукупність методів (способів) виготовлення, видобутку, обробки або переробки та інших процесів, робіт і операцій, що змінюють стан сировини, матеріалів, напівфабрикатів чи виробів у процесі отримання продукції із заданими показниками якості.

Автор повністю погоджується з Лизуною О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашовою Г. В., що окремі методи управління персоналом (якими б інноваційними вони не були) не зможуть радикально змінити поведінку працівника, підвищити ефективність його діяльності. Як вже зазначалось,